

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI STIKES
'AISYIYAH PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Eka Nila Sari

NPM : 194241006

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI STIKES 'AISYIYAH PALEMBANG

NAMA : EKA NILA SARI
NPM : 194241006

Menyetujui:

Palembang, 09 April 2021
Pembimbing I,



Dr. Ir. Manisah, M.P

Palembang, 09 April 2021
Pembimbing II,



Dr. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M

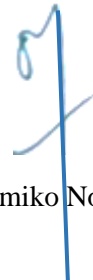
Mengetahui:

Palembang, 09 April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 09 April 2021
Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

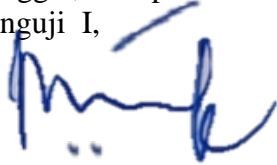
PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI STIKES 'AISYIYAH PALEMBANG

Dipertahankan Di Depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : EKA NILA SARI
NPM : 194241006

Menyetujui:

Tanggal, 12 April 2021
Penguji I,



Dr. Ir. Manisah, M.P

Tanggal, 12 April 2021
Penguji II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E,M.Si

Mengetahui:

Tanggal, 12 April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

Tanggal, 12 April 2021
Kaprod MM UTP.



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI STIKES
'AISYIYAH PALEMBANG**

Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

NAMA : EKA NILA SARI
NPM : 194241006

Menyetujui :

Tanggal, 12 April 2021
Pembimbing I,



Dr. Ir. Manisah, M.P

Tanggal, 12 April 2021
Pembimbing II,



Dr. Tri Suyantiningsih, S.E, M.M

Mengetahui :

Tanggal, 12 April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

Tanggal, 12 April 2021
Kaprodik MM UTP.



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : EKA NILA SARI

NPM : 194241006

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Stikes 'Aisyiyah Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh bagian atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021

Yang menyatakan,



Eka Nila Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja.....	9
2. Kepuasan Kerja	14
3. Kompensasi	18
4. Pelatihan Kerja.....	24
B. Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	30

D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	32
B. Populasi dan Teknik Sampling	33
C. Desain Penelitian	34
D. Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel	35
1. Variabel Kinerja (Y)	35
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)	37
3. Variabel Kompensasi (X ₂)	38
4. Variabel Pelatihan (X ₁)	40
E. Instrumen Penelitian	41
F. Tenik Analisa Dan Uji Hipotesis	41
G. Uji Hipotesis Statistik	46
 BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	47
1. Data Demografis Responden	47
2. Deskriptif Jawaban Responden	51
3. Analisis Butir Instrumen Penelitian	53
B. Analisis Inferensial	58
1. Pengukuran Model variabel	58
2. Pengukuran Stuktur	67
3. Uji Hipotesis.....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian	73
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan Dan Saran	82
B. Implikasi Kebijakan	84
C. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan	3
Tabel 1.2	Kompensasi	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	32
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	36
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi	39
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan Kerja	40
Tabel 3.6	Skala Likert	41
Tabel 3.7	Pengambilan keputusan dalam uji t- statistik.....	46
Tabel 4.1	Usia Responden.....	47
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	50
Tabel 4.5	Kategori Jawaban	51
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden	52
Tabel 4.7	Nilai Rata-Rata Instrument Kinerja	53
Tabel 4.8	Nilai Rata-Rata Instrument Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.9	Nilai Rata-Rata Instrument Kompensasi.....	55
Tabel 4.10	Nilai Rata- Rata Instrument Pelatihan.....	56
Tabel 4.11	Loading Faktor Model 1.....	60
Tabel 4.12	Loading Faktor Model 2.....	62
Tabel 4.13	Avarage Variance Extracted (AVE).....	64
Tabel 4.14	Discriminant Validity.....	65

Tabel 4.15	Composite Reability dan Cronbach Alpha.....	66
Tabel 4.16	R square.....	68
Tabel 4.17	F- Square	68
Tabel 4.18	Indirect Effects	69
Tabel 4.19	Part Coeficient.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Perilaku Kerja Pegawai.....	11
Gambar 2.2	Kerangka Berfikir	30
Gambar 4.1	Grafik Usia Responden.....	47
Gambar 4.2	Grafik jenis Kelamin Responden.....	48
Gambar 4.3	Pendidikan Responden.....	49
Gambar 4.4	Masa Kerja Responden	50
Gambar 4.5	Full Model Setelah Kalkulasi	54
Gambar 4.6	Full Model Setelah Kalkulasi Ulang.....	58
Gambar 4.7	Full Model Bootstrapping t- Statistic.....	66

ABSTRAK

EKA NILA SARI : Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Stikes 'Aisyiyah Palembang, dibawah bimbingan Ibu DR. Ir. Manisah, MP dan Ibu DR. Tri Suyantiningsih, S.E,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Stikes 'Aisyiyah Palembang. Penelitian ini dilaksanakan di Stikes 'Aisyiyah Palembang yang ber alamat di Jl. Kol. H Burlian – M Husin No. 907 RT. 12 RW. 04 Kel Karya Baru Kec Alang alang Lebar KM. 7.5 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang yang berjumlah 58 orang. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS), Dengan cara menilai outer atau measurement model dan menilai inner model atau structural model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen dan staff STIKES 'Aisyiyah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $8.019 > 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kedua Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Staff Stikes 'Aisyiyah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.498 > 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$. Hipotesis ketiga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Staff Stikes 'Aisyiyah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistik sebesar $5.647 > 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$. Hipotesis keempat : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Staff Stikes 'Aisyiyah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistik sebesar $9.328 > 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$. Hipotesis kelima : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen dan staff stikes 'Aisyiyah Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.087 > 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$. Hipotesis ke enam Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja Dosen dan Staff Stikes 'Aisyiyah Palembang dibuktikan dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.339 dan t - Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t - hitung yaitu $5.798 > t$ - tabel $1,96$ (t statistik $> t$ tabel). Hipotesis ke tujuh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja Dosen dan Staff Stikes 'Aisyiyah Palembang, dibuktikan dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.205 dan t - Statistics ($|O/STDEV|$) untuk menunjukkan t - hitung yaitu $3.882 > t$ tabel $> 1,96$ (t statistik $> t$ tabel). Dapat dilihat nilai R^2 variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.732 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh (Y) terhadap Pelatihan dan Kompensasi sebesar $73,2\%$. Untuk nilai R^2 Kinerja sebesar 0.950 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja Pelatihan dan Kompensasi sebesar 95% .

Dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart PLS, maka dapat disarankan kepada Stikes 'Aisyiyah Palembang untuk lebih memprioritaskan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pelatihan yang di terapkan selama ini sudah baik dan perlu di pertahankan atau bisa lebih di tingkatkan dalam menunjang kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EKA NILA SARI: The Effect of Training and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Stikes' Aisyiyah Palembang, under the guidance of Mrs. DR. Ir. Manisah, MP and Mrs. DR. Tri Suyantiningsih, S.E, MM.

This study aims to determine and prove the Effect of Training and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Stikes' Aisyiyah Palembang. This research was conducted at Stikes' Aisyiyah Palembang, which is located at Jl. Cabbage. H Burlian - M Husin No. 907 RT. 12 RW. 04 Kel Karya Baru Kec Alang alang Lebar KM. 7.5 Palembang. The population in this study were all lecturers and staff of Stikes' Aisyiyah Palembang, totaling 58 people. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer or measurement model and assessing the inner model or structural model.

The results of this study indicate that the First Hypothesis shows that Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of Lecturers and Staff of STIKES 'Aisyiyah Palembang, this is indicated by the t statistic of $8.019 > 1.96$ or P-value of $0.000 < 0.05$. The second hypothesis that compensation has a positive and significant effect on the Job Satisfaction of Lecturers and Staff of Stikes' Aisyiyah Palembang, this is indicated by the t statistic of $4.498 > 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. The third hypothesis is that compensation has a positive and significant effect on the performance of lecturers and staff of Stikes' Aisyiyah Palembang, this is shown by the t-statistic of $5,647 > 1.96$ or P-value of $0.000 < 0.05$. The fourth hypothesis: Training has a significant effect on the Lecturer and Staff Performance of Stikes' Aisyiyah Palembang, this is indicated by the t-statistic of $9,328 > 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. The fifth hypothesis: Training has a positive and significant effect on the performance of lecturers and staff of 'Aisyiyah Palembang, this is indicated by the t statistic of $4.087 > 1.96$ or a P-value of $0.000 < 0.05$. The sixth hypothesis: Training has a positive and significant effect on employee performance mediated by the job satisfaction of Lecturers and Staff of Stikes' Aisyiyah Palembang, it is proven where the Original Sample (O) is a path coefficient of 0.339 and t-Statistics ($|O / STDEV|$) to show t - count is $5,798 > t$ - table 1.96 (t statistic > t table). The seventh hypothesis of compensation has a positive and significant effect on employee performance mediated by the job satisfaction of Lecturers and Staff of Stikes' Aisyiyah Palembang, it is proven that the Original Sample (O) is a path coefficient, namely 0.205 and t-Statistics ($|O / STDEV|$) to show t - count is $3.882 > t$ table > 1.96 (t statistic > t table). It can be seen that the R^2 value of the Job Satisfaction variable (Z) is 0.732, which means that the Performance variable which can be explained by (Y) for Training and Compensation is 73.2%. For the R^2 value of performance of 0.950, it means that the performance variable can be explained by the training and compensation job satisfaction variable by 95%.

From the results of hypothesis testing using Smart PLS, it can be suggested to Stikes' Aisyiyah Palembang to prioritize job satisfaction which affects employee performance and the training applied so far has been good and needs to be maintained or can be further improved in supporting employee performance.

Keywords: Training, Compensation, Job Satisfaction, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah memiliki beberapa jenis sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Sumber daya pendidikan di sekolah tinggi dapat dikelompokkan menjadi (a) sumber daya bukan manusia, yang meliputi program sekolah dan kurikulum, (b) sumber daya manusia yang meliputi ketua sekolah tinggi, dosen, staf, tenaga kependidikan lainnya, mahasiswa, dan masyarakat yang memiliki kepedulian kepada sekolah tinggi, (c) sumber daya fisik yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah, dan sumber daya keuangan yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat, Ruswandi (2010: 1).

Mangkunegara (2011:4) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk: administrasi penggajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan

kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* nya rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* nya lebih tinggi. Begitu juga dengan absen karyawan, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

Pada Stikes 'Aisyiyah saat pelaksanaan pekerjaan karyawan kurang motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kurang loyal kepada pimpinan serta kurang bergitu bergairah dalam bekerja, kurang taat dan cenderung bebas mengatur dirinya sendiri tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Pada kenyataannya kurangnya ketegasan pimpinan, hubungan sosial yang kurang baik dan peraturan yang sudah ada tetapi kurang dijalankan sebagaimana mestinya membuat kedisiplinan karyawan di STIKES 'Aisyiyah masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi para karyawan seperti dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Izin	Sakit	Persentase (%)
September	58	9	3	4	5,5
Oktober	58	20	8	8	12
November	58	24	8	7	13

Sumber : Bagian kepegawaian Stikes 'Aisyiyah

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat absensi karyawan pada lembaga ini masih sangat tinggi terbukti pada bulan September sampai bulan Desember adanya peningkatan absensi karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan dapat dilihat

dari tingkat kehadiran dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2 Kompensasi Dosen Dan Staff Stikes ‘Aisyiyah

Jenis Kompensasi	Nama	Periode
Kompensasi Dasar	Gaji Pokok	1 Bulan
	Tunjangan Jabatan	1 Bulan
	Tunjangan Transportasi Dan Uang Makan	1 Bulan
Imbalan Kerja	Insentif	Incidental
	Asuransi Kesehatan Dan Ketenaga kerjaan	Incidental
	Tunjangan Hari Raya	1 Tahun
Imbalan Non Keuangan	Kesempatan Mengikuti Pelatihan	Incidental
	Cuti	Incidental

Sumber : Bagian Kepegawaian Stikes ‘Aisyiyah Palembang

Tabel diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh dosen dan staff pada Stikes ‘Aisyiyah Palembang cukup beragam meskipun berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti, para dosen dan staff mengharapkan nominal kompensasi dasar yang diberikan perbulan dapat dinaikkan secara berkala dalam periode tertentu. Kenyataan yang terjadi selama ini kenaikan tersebut sangat jarang diberikan. Dosen dan staff beranggapan bahwa kebijakan kompensasi yang diberikan sekarang dinilai kurang dan masih dibawah standar UMR dan belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan.

Pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan karyawan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan. Di Stikes “Aisyiyah Palembang, jenis pelatihan itu sendiri masih dirasa sangat sedikit dan jarang guna menunjang keterampilan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan, pada Stikes ‘Aisyiyah ketidakpuasan kerja karyan dapat dilihat seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja atau antara sesama pekerja, tingkat absensi yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan cenderung individualis,. Ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang di kemukakan pada latar belakang , maka dapat di identifikasikan masalah- masalah sebagai berikut :

1. Masih tingginya tingkat absensi karyawan bisa dilihat dari tabel 1.1
2. Kompensasi atau gaji yang dirasakan masih kurang dan belum strandar UMR
3. Masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya

4. Pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tingkat kepuasan kerja masing-masing pegawai masih belum optimal.
6. Ketidakpuasan pegawai dapat mengakibatkan berkurangnya motivasi dan berkurangnya loyalitas karyawan terhadap lembaga.
7. Kurangnya kemampuan kerja karyawan karena pelatihan yang kurang memadai.

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi masalah penulis hanya membatasi penelitian pada:
Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Stikes 'Aisyiyah Palembang'

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang'?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang'?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang'?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang'?

5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang?
6. Apakah pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh tak langsung terhadap kinerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang?
7. Apakah kompensasi yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh tak langsung terhadap kinerja dosen dan staff Stikes 'Aisyiyah Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh:

1. Hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja.
2. Hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja.
4. Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.
5. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Hubungan antara pelatihan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi kinerja
7. Hubungan antara kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Secara teoritis, untuk pengembangan ilmu pengetahuan lebih jauh tentang pengaruh kepuasan kerja, pemberian kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dosen dan staff
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu dapat memberi sumbangan pemikiran pada manajemen STIKES 'Aisyiyah Palembang untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dan staff
3. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2011) *Manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator*, penerbit: zanafa publishing
- Affandi Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Penerbit : Zanafa Publishing.
- Akhawanul akhmal, Fitriani Laila, Ruri adytya sari (2019) *Pengaruh Pengembangan Karir Kepuasan Kerja Karyawan* Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Volume 08, Nomor 01, 2019, 01-06 e-ISSN: 2597-4394 p-ISSN: 2303-25371
- Armstrong, M. (2010). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page, London.
- Arif D. Dwipayana, Wayan G. Supartha, Desak Ketut Sintaasih (2015) *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Stres Kerja Karyawan* ISSN : 2337-3067 E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.10, 643-664
- Astri Yatnasari (2018) *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Program Pasca Sarjana Unila,5-30
- Badeni (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*,penerbit Alfabeta, Bandung.
- Bernardin & russel.(2013) . *Human Resource Management an Experimental approach*, McGraw Hill in, Singapore.
- Elvira Yusnita (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan: pasca sarjana universitas Tridinanti Palembang*.
- Eli Yulianti, (2015) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggaraong Kutai Kartanegara*. E-Journal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 900-910 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Fernando Stefanus Lodjo (2015), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan* Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68
- Ghozali, Imam. (2015) *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smrt Pls 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Hasibuan, H. M (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Keitner. R dan A. Kinicki (2017) *Perilaku Organisasi* buku 2 edisi 9, Salemba: Bandung.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, penerbit Rajawali Pers.
- Louis Cohen (1988) dalam Yamin dan Kurniawan (2011:21) *,Research Methods in Education .*
- Luca De Flavis, Roche (2018), *Thocracis Pathology Illustrated*, Penerbit Roche
- Mangku Negara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remada Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.
- Mangku Negara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi cetakan kesebelas. Penerbit Rosda,
- Mathis. Robert.L(2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Rosda.
- Mondy Wayne Dan Noe,(2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 edisi 10, Penerbit :Erlangga.
- Moorhead, Ricky.W. Griffin (2013). *Perilaku Organisaasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi-9/E*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini Eka,(2013), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Penerbit Ekonisia, Kampus UII, Yogyakarta.
- Risha Fakhri, Indi Djastuti (2015) *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Pt Audio Sumitomo Technology (Ast) Indonesia)* Diponegoro journal of Management vol 4 no 4.
- Rivai Veithzal Zainal (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, penerbit Rajawali Pers.
- Robbins (2012) *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Ruswandi (2010), Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia program Studi Teknik Industri. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Selly Wahyuni (2020) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sinar Surya Duta Pratama*, Tesis Pasca Sarjana Universitas Tridianti Palembang.
- Simamora.Henry. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta .
- Siswoyo Haryono (2004), *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen*, Edisi pertama, Penerbit badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama, Bekasi Jawa Barat.
- Stikes 'Aisyiyah (2020) ©2020aisyiyahpalembang oleh WordPress. Tema: Accelerate oleh Theme Grill. stikes-aisyiyah-palembang.ac.id
- Suyantiningsih, Tri & Mikial,Msy. 2019, *Pedoman Penulisan Tesis*, Unsri press.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian , Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, AlfaBeta: Bandung
- Sugiyono, (2013) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Alfabet: Bandung
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian , Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, AlfaBeta: Bandung
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian , Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, AlfaBeta: Bandung
- Suwatno, Doni Juni Priansa (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sri Mulyani,(2015), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Mamuju* Tugas Akhir Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Thomson Jeffrey (2014), *Enterprice System for management*, England. Pearson.
- Titsari Purnamie,(2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCBC)*. Edisi 1, Penerbit : Mitra Wacana Media.
- Wirawan (2012), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Penerbit: Salemba Empat.
- Widodo (2015) *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia* , Penerbit: Pustaka Pelajar, Penulis: Suparno Eko Widodo
- Yamoah, Emmanuel Erastus. (2013) . *Reward Systems and Teachers' Performance: Evidence From Ghana. Canadian Social Science*.